

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Liiketalous Lappeenranta  
Liiketalouden koulutusala  
Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Tiina Isohaka

# **PUHDISTUS- JA SIIVOUSALAN YKSITYISEN SEKTORIN TYÖVOIMAPULA JA PALKKAUS**

Opinnäytetyö 2011

## TIIVISTELMÄ

Tiina Isohaka

Puhdistus- ja siivousalan yksityisen sektorin työvoimapula ja palkkaus, 48 sivua,  
2 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu

Liiketalous Lappeenranta

Liiketalouden koulutusohjelma

Yritysten ja taloushallinnon juridiikka

Opinnäytetyö 2011

Ohjaaja: Lehtori Raili Toikka

Tässä opinnäytetyössä tutkitaan puhdistus- ja siivousalan työvoimapulaa ja palkkausta. Tutkimuksessa sisältää syitä ja ratkaisuja alan työvoimapulaan. Palkkauksen kehittymistä käydään läpi aina tämän vuoden alusta voimaan astuneeseen palkkausjärjestelmään asti. Lisäksi selvitetään, millaisia tulevaisuuden tavoitteita ja näkymiä palkkaukseen liittyy. Opinnäytetyön tarkoitus on tarkastella ajankohtaista ongelmaa eri osapuolien kannalta. Miten työvoimapulaan voidaan vaikuttaa esimiesten kautta yrityksissä ja liittojen avulla laajemmalti.

Työ teoriaosuus kerättiin kirjallisuudesta ja sähköisistä lähteistä, kuten artikkeleista, alan Internet- sivustoilta ja uutisista. Empiriaosuuden materiaali hankittiin kvalitatiivisella tutkimus menetelmällä. Tietoa kerättiin kahden erilaisen kyselylomakkeen avulla, joita lähetettiin puhdistus- ja siivousalan yritysten esimiehille sekä Palvelualan ammattiliitolle ja Kiinteistöpalvelut ry:lle.

Tutkimuksen tarkoituksena ei ollut löytää uutta ratkaisua alan työvoimapulaan tai kehittää oikeaa ja oikeudenmukaista palkkausjärjestelmää. Teoriaosuus kokosi yhteen jo olemassa olevaa tietoa tutkimusongelmasta, ja kyselyiden avulla saatiin suoria vastauksia esimiehiltä ja liitoilta esitettyihin kysymyksiin. Vastusten avulla esille tuli esimerkiksi, kuinka eriäviä mielipiteitä esimiehillä on työvoimapulasta ja palkkauksesta.

Asiasanat: puhdistus- ja siivousala, työvoimapula, palkkaus

## ABSTRACT

Tiina Isohaka

The lack of workforce and the question of wages in the cleaning industry, 48 pages, 2 appendices

Saimaa University of Applied Sciences, Lappeenranta

Degree Programme in Business Administration

Business law

Bachelor's Thesis 2011

Instructor: Lecturer Raili Toikka

The purpose of the study was to research the lack of workforce and the wages in the cleaning industry. The study consists of reasons and solutions to the lack of workforce. The study goes through the development of wages until to the new wage system that came in to force this January. In addition the study also shows what the future goals are regarding the wages. The purpose of the research is to survey a current problem from different sides. How can the manager in the company affect to the lack of workforce and what can the unions do.

The theory part was collected from literature, and articles and news form the Internet. The empirical part was done by a qualitative research. Collecting information happened by an enquiry, which was sent to managers in several cleaning companies and to the unions of service workers and property service.

The goal was not to find a new solution to the workforce problem or to develop a right and just wage system. The theory part gathered together information that already existed about the research question and with the enquiries I got direct answers from the managers and unions to my questions. With the answers came up how differing opinions the managers have about the lack of workforce and the question of wages.

Keywords: cleaning industry, lack of workforce, wages

# SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	6
1.1. Yleistä .....	6
1.2. Aiheen rajaus .....	6
1.3. Tutkimusmenetelmät .....	7
2 OPINNÄYTETYÖN AIHE-ALUEET .....	8
2.1 Puhdistus- ja siivoustyö .....	8
2.2 Yksityisen sektorin siivousyritykset ja työvoimapula .....	9
2.3 Palkkaus .....	9
3 PUHDISTUS- JA SIIVOUSALAN KASVU .....	10
3.1 Alan vetovoimaisuus .....	10
3.2 Työn vaatimukset ja ammattilaisten tarve .....	11
4 PUHDISTUS- JA SIIVOUSALAN KOULUTUS .....	12
4.1 Koulutuksen historiaa .....	12
4.2 Koulutus nykyään .....	15
5 TYÖVOIMATILANNE .....	17
5.1 Työllisyys .....	17
5.2 Työvoimapula siivousalan yrityksissä .....	18
5.3 Yritysten välinen kilpailu työvoimasta .....	19
5.4 Loppu työvoimapulalle .....	20
6 PALKKAUS .....	21
6.1 Palkkauksen historiaa .....	21
6.2 Ansionkehitysohjelma .....	24
6.3 Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen palkkausjärjestelmä .....	25
6.3.1 Arviointitekijät .....	25
6.3.2 Koulutuslisä .....	29
6.4 Palkkauksen tavoitteet .....	30
7 ESIMIESTEN JA LIITTOJEN NÄKÖKULMAT .....	31
7.1 Kyselyt esimiehille .....	32
7.2 Kyselyt Liitoille .....	38
7.3 Yhteenveto .....	39
8 PÄÄTELMÄT .....	40
LUETTELOT .....	42
KUVIOT .....	43
KUVAT .....	44
TAULUKOT .....	45
LÄHTEET .....	46

## LIITTEET

Liite 1 Kyselylomake esimiehille

Liite 2 Kyselylomake liitoille

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Yleistä

Opinnäytetyön aiheen valitseminen oli melko helppoa. Alkuperäinen suunnitelma oli tehdä työ eräästä ajankohtaisesta työoikeudellisesta ongelmasta, mutta aihe oli kuitenkin viety jo edellisellä vuonna. Niinpä aloin miettiä aihe-alueita, josta tiedän itse jo jotain entuudestaan, ja lopputuloksena oli siivousala. Olen työskennellyt parin vuoden ajan siivousyrityksessä Lappeenrannassa, joten tunsin aiheen läheiseksi. Vuoden alussa mediassa käytiin läpi siivousalan palkkojen nousua, palkkojen korotusten takana taas vaikutti alan työvoimapula, ja näin linkitin molemmat opinnäytetyön aiheekseni. Heti alusta alkaen olen pitänyt aihepiiriä erittäin mielenkiintoisena ja työn aloittaminen lähti nopeasti käyntiin.

Lopullisen aiheen valitsemiseen vaikutti myös se, että puhdistus- ja siivousalan työvoimapulasta löytyi paljon materiaalia sillä hetkellä, mutta se ei riittänyt koko opinnäytetyöhön, niinpä palkkaus tuli myös mukaan. Ajan mittaan työn nimi on muuttunut pariin kertaan, kunnes se muokkautui mielestäni sitä parhaiten kuvaavaksi.

## 1.2 Aiheen rajaus

Opinnäytetyössä käydään läpi yleisesti puhdistus- ja siivousalaa, syitä ja ratkaisuja alalla kärsivään työvoimapulaan, ja millainen alan palkkaus on. Aihetta lähestytään teoriaosuudessa ensin käymällä läpi alan kasvua, koulusta, työvoimatilannetta ja lopuksi palkkausta. Opinnäytetyön empiriaosassa tuodaan esille esimiesten ja liittojen ajatuksia aiheesta.

Tärkein tutkimusongelma työssä on puhdistus- ja siivousalan työvoimapula, sen syyt ja ratkaisut. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää työvoimapulan luonnetta ja siihen vaikuttavia asioita. Kuinka liittojen toiminnalla yritetään alan nykytilannetta parantaa, ja miten esimies itse voi vaikuttaa työvoimatilanteeseen yritykses-

sä? Opinnäytetyössä aion selvittää, miten siivoojien palkkaus on kehittynyt uuden palkkausjärjestelmän ansiosta ja miten palkankorotukset tulevat jatkumaan.

Tutkimusongelman takana vaikuttavia aiheita ovat muun muassa:

- Alan arvostus
- Työtehtävät
- Koulutus
- Henkilöstön hankinta
- Palkkaus.

Tutkimuksen tarkoituksena on hahmottaa lukijalle, millainen puhdistus- ja siivousala on. Koska siivoojat ovat aliarvostettu ammattikunta, haluan selvittää heidän työnsä tärkeyttä sekä heidän asemansa parantamisen tärkeyttä. Haluan rohkaista ihmisiä hakeutumaan alalle ja kertoa yleisesti, mikä on puhdistus- ja siivousalan tämänhetkinen tilanne. Opinnäytetyön teoria- ja empiriaosuus koavat yhteen jo olemassa olevaa tietoa työvoimapulan syistä ja ratkaisuista. Työn päämäärä ei kuitenkaan ole kehitellä uusia keinoja puhdistus- ja siivousalan työvoimapulan kukistamiseen tai palkkauksen parantamiseen.

### **1.3 Tutkimusmenetelmät**

Opinnäytetyön teoriaosuus rakentuu täysin aihetta koskettavien kirjojen ja Internet- artikkeleiden ja uutisten pohjalta. Teoria onkin eniten informoiva osuus työssä, koska tarkoitus ei ole tuottaa uutta tietoa, vaan koota yhteen jo olemassa olevaa tietoa. Alan työllisyydestä ja koulutuksesta löytyy jonkin verran tilastotietoa, jota käytän työssä hyväkseni. Teorian yksi tarkoitus on toimia tukena empiriaa varten tarkoitettujen kyselyiden laatimisessa.

Empiriaosuus muodostuu laadullisen tutkimuksen tuloksista. Tiedon kerääminen tapahtuu kahden erilaisen kyselylomakkeen avulla, jotka sisältävät avoimia kysymyksiä. Kyselyistä saamien vastausten avulla tuodaan esille yrityksissä työskentelevien esimiesten sekä liittojen edustajien mielipiteitä tutkimusongelmasta. Empirian avulla voidaan opinnäytetyöhön saattaa uutta tietoa, jota ei vielä teoriassa tullut esille.

## 2 OPINNÄYTETYÖN AIHE-ALUEET

Tässä kappaleessa käyn lyhyesti läpi aihealueet, joista opinnäytetyö muodostuu, siten lukijalla on tarvittavat lähtökohdat aloittaessaan lukemista.

### 2.1 Puhdistus- ja siivoustyö

Siivouspalvelut koostuvat erilaisten toimitilojen, koneiden ja laitteiden ammattimaisesta puhdistamisesta, ja siivouksella ylläpidetään tiloissa tapahtuvan toiminnan edellyttämä puhtaustaso. Vuosien mittaan siivouksen tarve on kuitenkin muuttunut, siihen ovat vaikuttaneet muun muassa ymmärrys tartuntatautien leviämisestä, siivouskoneiden ja eri pintamateriaalien kehitys, kustannustietoisuus sekä tilojen käyttöaste ja ympäristö (JHL, 6; Kujala & Wilkman 2006, 11.)

Siivouksen tavoite on tuottaa puhtautta ja poistaa likaa. Oikein tehty siivous pidentää pintojen ikää, ylläpitää niiden kuntoa ja ehkäisee likaantumista. Siivoukset voivat tapahtua muun muassa toimisto-, teollisuus-, vaunu-, hytti-, tai rakennuskohteissa. Kohteitten mukaan, niissä tapahtuvat siivoustehtävät voivat vaihdella ylläpitosiivouksesta esimerkiksi ikkunoiden pesuun, lattioiden vahaukseen tai liinavaatteiden vaihtamiseen. (Ammattinetti.)

Siivouksen avulla voidaan vaikuttaa muun muassa kiinteistön kustannuksiin, sisäilman laatuun, viihtyvyyteen, turvallisuuteen sekä terveyteen. Siivoustyötä tehdään kohteiden käyttäjiä varten, jotta heille luotaisiin työntekoa edellyttävät olosuhteet. (Siivoustyön käsikirja 2004, 27; Sol siivouspalvelut, 2.)

Siivous jakautuu ylläpito- ja perussiivoukseen. Ylläpitosiivous on kohteiden päivittäistä tai viikoittaista, säännöllisesti tapahtuvaa siivousta, jolla pyritään säilyttämään sovittu puhtaustaso. Perussiivoukset ovat harvemmin, vuositasolla suoritettavaa siivousta, jonka tarkoituksena on poistaa pinttynyttä ja kiinnittynyttä likaa. (Sol siivouspalvelut, 5.)

## **2.2 Yksityisen sektorin siivousyritykset ja työvoimapula**

Opinnäytetyössä käsitellään ainoastaan yksityisen sektorin siivousyrityksiä. Tällä tarkoitetaan, että yritykset ovat yksityisomistuksessa, eivätkä esimerkiksi kunnan tai valtion omistamia.

Vuoden 2009 lopussa siivousyrityksiä oli 4280, joista pk-yrityksiä 4259, kun vastaavat luvut vuonna 2006 olivat 3731 ja 3711. Yritysten liikevaihto oli kaksinkertaistunut kymmenessä vuodessa. Vuodesta 1999 vuoteen 2009 oli kaikkien siivouspalveluyritysten liikevaihto kasvanut 680 miljoonasta eurosta 1,7 miljardiin euroon. Vuoden 1999 liikevaihdosta pk-yritysten osuus oli noin 40 % ja vuonna 2009 noin 34 %. Yksityisen sektorin siivouspalveluiden kysyntä on alkanut kasvaa, keskeisimmät syyt siihen ovat olleet julkisten hankintojen kilpailutus ja kuntien halu ulkoistaa palvelunsa. (Puhtausala 2009c; Nieminen 2007.)

Työvoimapula on tilanne, jossa työmarkkinoilla on tarjolla enemmän kysyntää kuin tarjontaa työvoimalle. Tällä hetkellä siivousalalla sanotaan vallitsevan työvoimapula, ja opinnäytetyön tarkoitus on muun muassa tutkia kyseistä väittämää. (Muukkonen 2010.)

## **2.3 Palkkaus**

Opinnäytetyössä käsiteltävät puhdistus- ja siivousalan tämänhetkiset palkat määräytyvät Kiinteistöpalvelut ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto Pam ry:n sopiman työehtosopimuksen mukaan. Työehtosopimus koskee kiinteistöpalvelualalla työskentelevien työntekijöiden työsuhteita. Alan työtehtäviin kuuluvat mm. puhdistus- ja siivoustehtävät, kiinteistönhoitotehtävät, tekniset palvelutehtävät, toimitilapalvelutehtävät, viherpalvelutehtävät. Vuoden 2011 alusta voimaan astui uusi palkkausjärjestelmä, joka aloitti siivoojien aseman ja alan yleiskuvan parantamisen. Palkankorotuksilla halutaan parantaa alan työvoimapulaa ja lisätä sen arvostusta. (Työehtosopimus, 5.)



### **3 PUHDISTUS- JA SIIVOUSALAN KASVU**

Puhdistus- ja siivousala kasvaa Suomessa nopeaa vauhtia. Todellisuudessa siivous ei kuitenkaan ole lisääntynyt, eikä työntekijöiden määrä ole kasvanut. Toiminta on vain tehostunut ja siivoustehtävissä työskentelevien määrä on vähentynyt työn siirryttyä siivousyrityksille. Kiinteistöyritysten liiton puheenjohtaja Pia Gramen kertoi vielä vuoden 2007 talous-sanomissa, että ulkoistamistöitä tulee alalle joka puolelta, kun yritykset haluavat keskittyä ydintoimintaansa, ja muut palvelut kuten siivous hankintaan täten muualta. (Nieminen 2007.)

Vuonna 2005 ala työllisti Suomessa 85 000 henkilöä, joista siivoojia oli 55 000. Alan ammattitaitovaatimukset kasvavat jatkuvasti uusien materiaalien, siivousaineiden, -koneiden, -välineiden ja puhtausvaatimusten seurauksena. Ala tarvitsee jatkuvasti osaavia ammattilaisia. (JHL, 6.)

#### **3.1 Alan vetovoimaisuus**

Oulun seudun ammattikorkeakoulun viestinnän koulutusohjelman opiskelijoiden toimittamassa verkkolehdessä joulukuussa 2007 Tuovinen (2007) kirjoittaa muun muassa puhdistusalan maineesta. Tuolloin tapahtuneella palkkojen korotuksella ei uskottu vielä olevan vaikutusta siivousalan huonon imagon kohentamiseen. Silloin Tuovinen ennusti, että tulevina vuosina edessä olisivat suuret ongelmat, ellei ratkaisua löytyisi. Artikkelissa Savon ammatti- ja aikuisopiston puhdistusalan kouluttaja Laila Mujunen kertoo, kuinka koulutukseen on vähän hakijoita. Nuorten keskuudessa ala ei ole suosittu, joten hakijat koostuvat suurimmaksi osaksi aikuisopiskelijoista, jotka ovat vailla ammatillista koulutusta.

Siivoustyö voi olla hyvinkin fyysistä ja raskasta. Palkka on pieni ja suuri osa työpaikoista osa-aikaisia. Työskentelyyn liittyy työturvallisuusriskejä, kohteiden välillä voi joutua siirtymään pitkiäkin matkoja sekä työkeikkoja ja tuurauksia saattaa ilmaantua hyvin lyhyellä varoitussajalla. Moni työskentelee kohteissa yksin, ilman kollegoita tai kohteen omaa henkilökuntaa. Työajat riippuvat kohteista, mutta joissakin työskentely on mahdollista vain henkilökunnan ollessa pois

paikalta. Siivousalalla myös etenemismahdollisuudet huipentuvat lähinnä erikoisosaamiseen tai esimiestehtäviin.

### **3.2 Työn vaatimukset ja ammattilaisten tarve**

Puhdistus- ja siivousalalla kasvua hidastaa pula ammattitaitoisista osaajista. Motivoituneita ja työhön päteviä henkilöitä on vaikea löytää, ja suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle työvoimapula muuttuu entistä suuremmaksi ongelmaksi. Kiinteistöpalveluala on merkittävä työllistäjä Suomessa, ja siksi työvoimapulaa täytyykin pitää todellisena uhkana. (Nieminen 2007.)

Puhtauspalvelualalla tehty työ vaatisi ammattilaisia. Alan kehittyessä ja teknisyessä työn vaativuus kasvaa, ja ammattitaidon ylläpitäminen olisi erittäin tärkeää. Muita tärkeitä taitoja olisi itsenäinen työskentelyote, palveluhenkisyys ja vastuullisuus. Kun siivous tapahtuu asiakkaan tiloissa, vaaditaan siivoajalta ihmissuhdetaitoja, sekä kykyä sopeutua niin tiimityöskentelyyn kuin yksintyöskentelyynkin. (Ammattinetti; Elinkeinoelämän keskusliitto 2010.)

Kehittyneistä apuvälineistä huolimatta siivoustyö on hyvin fyysistä työtä. Toistuvat liikesarjat kuormittavat työntekijää, ellei tämä noudata ergonomisia työasentoja ja välineiden oikeaoppista käyttöä. Jotkut työvaiheet, esimerkiksi rakennus- siivous voi olla erittäin rankkaa ja vaatii siivoajalta hyvää fyysistä kuntoa. (Ammattinetti.)

JHL:n, Julkisten ja hyvinvointialojen liiton, puhtauspalvelualan ammattilaisen oppaassa puhtauspalvelualan ammattilaista kuvataan seuraavanlaisesti: Ammattilainen

- pystyy työskentelemään itsenäisesti.
- tunnistaa materiaalit ja likalaadut.
- valitsee oikean menetelmän välineen ja aineet saaden parhaan lopputuloksen.
- pitää huolta työvälineistään ja koneistaan.
- osaa sopeuttaa työnsä muuttuvissakin olosuhteissa.
- hallitsee oikeaoppiset työmenetelmät ja käyttää työvälineitään ergonomisesti oikein.

- huomioi ympäristön suojelun.
- palvelee, iloisesti, joustavasti ja ystävällisesti sisäisiä ja ulkoisia asiakkaita.
- huolehtii, että työasu ja ulkoinen olemus ovat siistit.
- huolehtii omalta osaltaan kiinteistöjen arvon säilymisestä.
- luo edellytykset tilassa harjoittavalle toiminnalle esim. opetustyölle sekä tuottaa terveellisen ja turvallisen työympäristön sisäisille ja ulkoisille asiakkaille.
- on työyhteisönsä rakentava ja hyvinvointia edistävä jäsen.
- huolehtii ammattitaitonsa päivittämisestä.
- ei jää ”takkuamaan” asioiden kanssa yksin, vaan selvittää ja pyytää apua.
- kantaa vastuuta tehtävistään.
- Kunnioittaa vaitiolovelvollisuuttaan ja toisia ihmisiä.
- huolehtii itsestään.
- arvostaa itseään alan ammattilaisena.

Luettelo 1 Kuvaus puhtauspalvelualan ammattilaisesta. (JHL 9)

Siivoustyö vaatii tekijältään myös jossain tilanteissa hyvää kielitaitoa, aina normaalia terveyttä, sillä pesuaine- ja pölyallergiat haittaavat työtä. Kiire on monesti osa siivoojan työtä, joten nopeus ja paineensietokyky ovat tarvittavia ominaisuuksia. (Ammattinetti.)

## **4 PUHDISTUS- JA SIIVOUSALAN KOULUTUS**

Ammattisiivous ja sen työmenetelmät ovat kehittyneet valtavasti käytettyjen aineiden, välineiden ja koneiden edistyksen myötä. Vielä 1950-luvulla siivoojat olivat kouluttamattomia ja siivous perustui kotisiivousmenetelmiin, oppi siirtyi äidiltä tyttärelle ja siivoojalta toiselle. Työnjohtajat olivat lähes aina miehiä, virastopäälliköitä, rehtoreita, vahtimestareita ja muita esimiesasemassa olevia, joilla ei ollut ammatillista osaamista, koska siihen aikaan pojat ja miehet eivät ottaneet osaa kotitaloustöihin. Siivouskoneiden myyjät toimivat tuolloin koneiden ja laitteiden opastajina ja vielä 1980-luvulle saakka. (Kujala & Wilkman 2006, 11.)

### **4.1 Koulutuksen historiaa**

1960-luvulla siivoojien koulutus nähtiin tarpeelliseksi, ja pääasiassa kurssimuotoista aikuiskoulutusta alettiin tarjota toimessa oleville ja työelämään valmentau-

tuville aikuisille. Vuodesta 1972 lähtien pystyi yli kuuden vuoden työkokemuksen jälkeen suorittamaan ammattitutkinnon. (Kujala & Wilkman 2006, 119.)

1980-luvulla siivousalan koulutuksiin oli enemmän hakijoita kuin paikkoja. Koulutuksiin oli mahdollista päästä ympäri Suomea yhä enemmän, mutta ongelmana oli suuri puute pätevistä opettajista. Suoritettu koulutus ei yleensä näkynyt siivoojan palkassa, ainoastaan laitossiivoojan ammattitutkinnon suoritus näkyi valtiolle työskentelevän palkkauksessa. Koulutuksen tärkeyttä ja houkuttavuutta perusteltiin muilla keinoin:

- *Työpaikkaa hakiessa koulutettu hakija asetetaan etusijalle.*
- *Työ helpottuu, kun työn hallitsee paremmin.*
- *Työntekijä oppii arvostamaan työtään ja ammattitieto lisää työntekijän itsetuntoa ja – luottamusta.*
- *Mahdollisuus jatkokoulutukseen ja uralla etenemiseen. ( mt.)*

Marraskuussa 1989 Suomen Siivoustekninen liitto järjesti koulutusta koskevan kehittämisseminaarin. Seminaarin jälkeen yleinen toteamus oli, ettei koulutus vastannut senhetkisiä eikä tulevaisuuden tarpeita. Seuraavana vuonna arvio koulutuksen saaneista alalla työskentelevistä siivoojista oli 20 %. Ammattikasvatushallituksen alaisissa oppilaitoksissa oli vuosittain noin 4000 henkilöä mukana koulutuksessa, ja suurimmilla yksityisillä siivousorganisaatioilla oli omat koulutusorganisaatiot. ( mt.)

Alla olevassa luettelossa (luettelo 2) on nähtävillä siivousalan koulutuksen kehitysvaiheita:

1964	Työtehoseuran koulutus ”Rationalisoi siivousta”
1965	Työtehoseuran laitossiivoojakurssi, 9kk
1966	Keittiö- ja sairaala-apulaiskurssi, Siilinjärven ammatillinen kurssikeskus, 1 v
1969	Kodin teknologian opetus Helsingin yliopistoon
1971	Ensimmäinen siivouspäällikön täydennyskoulutuskurssi

1971	Laitossiivoojakurssit ammattikasvatushallituksen alaisissa oppilaitoksissa, n 40 h
1972	Laitossiivoojan ammattitutkinto
1976	Laitossiivooja-, sairaala-apulais- ja kerroshoitokurssit työttömyyskursseina ammatillisissa kurssikeskuksissa, 6 kk ja 9 kk
1977	Laitoshuoltajakoulutus ammattikasvatushallituksen alaisissa oppilaitoksissa, 6 kk
1978	Siivousalan oppisopimuskoulutus
1980	Sairaala-apulaisen ammattitutkinto
1981	Opistotasaisen siivousteknikkokoulutuksen kokeilu
1983	Laitossiivoojan ylempi ammattitutkinto
1985	Keski-asteen koulunuudistus: koti- ja laitostalouden peruslinja, 2 v ja opistotasainen siivousteknikkokoulutus
1992	Ammattikorkeakouluihin kokeiluna siivousalan restonomiopinnot
1994	Uusi aikuisten ammattitutkintojärjestelmä
1995	Koti- laitostalous- ja puhdistuspalvelualan perustutkinto ammattitutkintona ja nuorisasteen koulutuksena
1996	Koti-, laitostalous- ja puhdistuspalvelualan opistotutkinto
1996	Siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinto
1997	Laitoshuoltajan ammattitutkinto

Luettelo 2 Siivousalan koulutuksen kehitysvaiheita (Kujala & Wilkman 2006, 120.)

Ammatillinen koulutus sai myös osakseen kritiikkiä. Sitä pidettiin liian pitkänä ja perusteellisena, kaivattiin lyhyitä täsmäkoulutuksia. Koulutusta ei nähty välttämättä nuorille, maahanmuuttajille ja osa-aikaisille työntekijöille sopivana. Koulutus oli liian teoreettista eikä vastannut työelämän tarpeita. Siivooja tekikin työtään noudattaen ohjeita, mutta ei kyennyt mukautumaan työn eri olosuhteisiin. (mt.,199.)

## 4.2 Koulutus nykyään

Suomen siivoustekninen liitto kertoo, että puhdistuspalvelualan tutkinnon suorittaneiden määrä on vähän noussut 2000-luvun lopulla. Perustutkinnon suorittaneiden määrä nuorten keskuudessa jää kuitenkin alle sadan, vaikka aloituspaikkoja olisi 200. Aikuisten keskuudessa tutkintojen suorittaminen on ollut suositumpaa. Aloituspaikkoja on lisätty, ja erityisesti jo siivoustyötä tekevät ovat hankkineet laitoshuoltajan tutkinnon. (Puhtausala 2009b.)

*Aikuisten opetussuunnitelmaperusteisen tutkinnon suorittaa kymmenkunta aikuista vuodessa, näyttötutkintoja suoritetaan reilu 1000. Ammatillisen koulutuksen erityisopetuksessa on puhdistuspalvelualalla vuosittain noin 280 opiskelijaa. Yli puolet heistä opiskelee erityisammattilaitoksessa, noin 20 oppisopimuksella ja loput muissa oppilaitoksissa. (mt.)*

Puhdistusalan koulutuksen voi hankkia toisen asteen ammatillisissa oppilaitoksissa esimerkiksi kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinnon, tekstiili- ja vaatetusalan perustutkinnon, tekstiilihuollon- ja välinehuollon ammattitutkinto, laitoshuoltajan, siivousteknikon ja siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinnot monen kaupungin ammattiopistoissa. (Työ- ja elinkeinotoimisto.)

Alla olevissa taulukoissa (taulukot 1, 2, 3 ja 4) näkyy puhtausalan koulutustietoja vuodesta 2005 vuoteen 2009.

### Aloituspaikat

	2005	2006	2007	2008	2009
Nuoret	177	212	184	255	211
Aikuiset	127	123	193	240	248

Taulukko 1 Nuorten ja aikuisten aloituspaikkojen määrä vuosina 2005–2009 (Puhtausala 2009b.)

## Uudet opiskelijat

	2005	2006	2007	2008	2009
Nuoret	118	105	121	154	138
Aikuiset	208	139	217	183	213

Taulukko 2 Uusien opiskelijoiden määrä vuosina 2005–2009 ( mt.)

## Tutkinnon suorittaneet opetussuunnitelmaperusteisesti

	2005	2006	2007	2008	2009
Nuoret	42	51	99	51	51
Aikuiset	19	12	21	8	11

Taulukko 3 Opetussuunnitelmaperusteisesti tutkinnon suorittaneiden määrä vuosina 2005–2009 (mt.)

## Näyttötutkinnon suorittaneet

	2007	2008	2009
Puhdistuspalv.perust.	67	68	122
Laitoshuoltajan at.	981	895	802
Siivoustyöohjaajan eat.	53	46	36
Siivousteknikon eat.	25	11	6

Puhdistuspalvelut yht.	<b>1126</b>	<b>1020</b>	<b>966</b>
------------------------	-------------	-------------	------------

Taulukko 4 Näyttötutkinnon suorittaneiden määrä vuosina 2007–2009 (mt.)

Alalla järjestetään oppisopimuskoulutuksia ja aikuiskoulutuksia. Moni nuori ei kuitenkaan omaa minkäänlaista alan koulutusta, joten työnantaja hoitaa perehdytyksen. (Työ- ja elinkeinotoimisto.)

## 5 TYÖVOIMATILANNE

Tämä luku käsittelee puhdistus- ja siivousalan työvoimatilannetta, liittyvää työllistyvien määrää, työvoimapulaa yrityksissä, yritysten välistä kilpailua työntekijöistä, rekrytointia sekä mahdollisia ratkaisuja työvoimapulaan.

### 5.1 Työllisyys

Suomen siivousteknisen liiton puhtausala nettiportaalissa (Puhtausala 2009a.) kerrotaan tilastokeskuksen vuoden 2008 työssäkäyntitilaston mukaan siivoustyössä tuolloin työskennelleen noin 52 000 henkilöä, joista 83,5 % oli naisia. Siivoustyö työllisti 9000 nuorta eli iältään 18-24-vuotiaista. Puolet siivoustehtävissä olevista oli kuitenkin yli 44-vuotiaita naisia. (Puhtausala 2009a.)

Opetushallinnon ylläpitämän ennakkoinnin sähköisen tietopalvelun mukaan tulee siivousalan työntekijöiden poistuma vuosina 2011–2015 olemaan 15 410 henkilöä. Tulevien kymmenen vuoden aikana poistuu alalta lähes 40 prosenttia tekijöistä, ja poistuman korvaaminen edellyttää suuria koulutustarpeiden muutoksia. Suomen siivousteknisen liitto ry:n laskelmien mukaan puhdistuspalvelualalle tarvittaisiin ennakkointijaksolle vuoteen 2020 asti noin 4000 uutta koulutettua työntekijää vuosittain, jos alan kehityssuunta pysyy samana. Mikäli työntekijätarve aiottaisiin täyttää nuorilla, se merkitsisi 3000 uutta opiskelijaa vuosittain. (Puhtausala 2009b.)



## 5.2 Työvoimapula siivousalan yrityksissä

Työvoiman kysynnässä ja tarjonnassa on alueellisia ja ajallisia vaihtelevuuksia, ja työvoimapulaa esiintyy etenkin suurissa kaupunkikeskityksissä. Monitaitoisesta työvoimasta on jatkuva kysyntää, ja tulevaisuudessa työntekijöiden rakenteessa jako ammattitaitoisten ja ammattitaidottomien välillä kasvaa. (Etelä ym. 1997, 54.)

Uusi Suomi-verkkolehdestä hallintotieteiden lisensiaatti ja yhteiskuntatieteiden maisteri Matti Muukkonen kertoo, että työvoimapulaa tulisi tarkastella sekä alueellisesti että alakohtaisesti. Työvoimapulaan vaikuttaa vahvasti Suomen koulutuspolitiikka. Korkeakoulutetun työvoiman määrä kasvaa ja ei-korkeakoulutettujen työntekijöiden määrä vastaavasti vähenee, mikä voi johtaa työn katoamiseen ja ulkomaille siirtymiseen. Tällöin seurauksena on mainittu erikoistumisen purkautuminen, joka laajetessaan tarkoittaa koko kansantalouden näkyvän kokonaistuotoksen pienenemistä. Tuolloin joko hyvinvointi heikenee tai verotus kiristyy, minkä seuraukset taas työllisyydelle ovat negatiiviset ostovoiman heikentymisen myötä. (Muukkonen 2010.)

Taloussanomien (2008) uutisoi kesäkuussa 2008 siivousalan suurimman toimijan ISS Palveluiden tarvitsevan 10 000 uutta työntekijää. Sol Palvelut ja Lassila & Tikanoja puolestaan arvioivat tarvitsevansa kumpikin parisen tuhatta uutta työntekijää. Ratkaisuna työvoimapulaan nähtiin rekrytointi ulkomailta, työntekijöitä houkuteltiin mm. Venäjältä, Virossa ja Kiinasta. ISS ja Sol arvioivat ulkomaalaisten työntekijöiden osuuden nousevan 10 prosenttiin ja Lassila & Tikanoja 30 prosenttiin.

Työvoiman tarvetta lisäävät eläkkeelle jäävät työntekijät sekä julkishallinnossa ja teollisuudessa ulkoistamiset. Nuoria ja alan koulutusta ei nähdä ratkaisuna ongelmaan, koska nuoret eivät hakeudu koulutukseen. Keväällä 2008 puhdistuspalvelujen ammatilliseen koulutukseen hakeutui koko maassa 99 ensisijaista hakijaa. Lisäksi työn houkuttavuutta vähensi Palvelualan ammattiliiton PAM:n puheenjohtaja Ann Selinin mukaan työn raskaus ja pieni palkka. (mt.)

Koska siivousyritysten ympärillä käy kova kilpailu, yritysten on ollut mahdotonta oma-aloitteisesti nostaa työntekijöidensä palkkoja, vaikka halukuutta olisikin. Pula koulutetusta työvoimasta on estänyt yrityksiä vastaamasta tarjouspyyntöihin ja hidastaa yritysten kasvua. Puhdistus- ja siivousalan työpaikkoja oli syyskuussa 2010 avoinna yhteensä 1156, eivätkä kaikki avoimet tehtävät edes päädy työvoimatoimistolle. ( Elinkeinoelämän keskusliitto; Tuovinen 2007.)

HH- kiinteistöpalvelut Oy:n hallituksen puheenjohtaja Hannu Salonen harmittelee kuinka tietyillä aloilla työvoiman kouluttaminen jää yrityksen kustannettavaksi, kun samaan aikaan yhteiskunta kouluttaa työvoimaa aloille, joilla ei ole tarjota koulutusta vastaavia työpaikkoja kaikille valmistuneille. *Sopivien työntekijöiden löytäminen vaatii alan yritykseltä runsaasti omaa aktiivisuutta.* Esimerkiksi HH-kiinteistöpalvelut Oy on käyttänyt rekrytoinnin keinoina maahanmuuttajien kouluttamista yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa, oppisopimuksella sekä työvoimapoliittisena aikuiskoulutuksena.(Elinkeinoelämän keskusliitto.)

### **5.3 Yritysten välinen kilpailu työvoimasta**

Työvoimapulaa esiintyvillä alueilla yritykset kilpailevat olemassa olevasta työvoimasta. Työntekijöitä houkutellaan esimerkiksi palkkauksella, henkilökuntaetuuksilla ja terveyspalvelujen laajuudella. Ne yritykset, jotka lopulta osaavat huomioida henkilöstön hoidon paremmin, voittavat työvoimakilpailun. Muita vaikuttavia kilpailuetuja ovat myös ammatilliset etuudet kuten työasu, ammattimaiset työvälineet sekä hyvin järjestetty työsuojelu, perehdytys ja opastus. Työntekijät arvostavat myös jatkuvaan koulutukseen panostusta sekä työssä kehitymis- ja etenemismahdollisuuksia. (Etelä ym. 1997, 55.)

Uutta työntekijää voidaan tehtävään hakea ensisijaisesti työpaikan sisältä. Mikäli tavoite on kuitenkin hankkia lisää työvoimaa, ovat hakijat yrityksen ulkopuolisia. Ulkoisia työvoiman hankintatapoja on useita, ja niitä on osattava käyttää, jotta tavoitettaisiin oikea kohderyhmä. Hankintakanavia ovat esimerkiksi lehdet, radio, tv, työhallinnon palvelut, oppilaitokset, suorat yhteydenotot ja hakemukset, avoimet ovet, rekrytointimessut, työnhakijakortisto, työvoiman vuokraus ja alihankinta. (Etelä ym. 1997,47.)

Eri lehtien kautta työpaikkailmoitukset ovat kaikkien lukijoiden nähtävillä. Kohderyhmän mukaan valitaan lehti, jolla heidät tavoitetaan, esimerkiksi työttömät ammattiyhdistysten tai työvoimahallinnon julkaisuilla. Kotitalouksiin tapahtuva suorajakelu sekä ilmoitustaulut ovat myös hyvä tapa päästä monen tietoisuuteen. Yhteistyössä työvoimatoimistojen kanssa pyritään löytämään sopivia ehdokkaita työtehtävään, järjestämällä ”työtä tarjolla”- tilaisuuksia sekä oppilaitosten kanssa oppisopimuskoulutuksia. Muukin yhteistyö oppilaitosten kanssa, kuten työharjoittelut ja yrityksen lahjoittamat stipendit voivat houkutella valmistuneita opiskelijoita töihin. (mt.,46.)

Aktiiviset työnhakijat ovat yritykselle edullinen hankintakanava. Avoimet ovet tuovat yritystä julkisesti esille ja siinä sivussa voivat toimia rekrytointitapahtumana. Rekrytointimessuilla yritys pääsee markkinoimaan itseään erityisesti nuorille ja ammatinvaihtajille. (mt.,47.)

Työnhakijan luvalla työnhakijoidenkortistoon jätettyjen yhteystietojen perusteella, työnantaja voi myös myöhemmin ottaa yhteyttä. Myös henkilöstön hankintamenetelminä tilapäisissä tarpeissa voivat olla työvoiman vuokraus ja alihankinta. Tapauksissa, joissa yrityksen omat resurssit eivät riitä, voidaan työntekijä vuokrata henkilöstövuokraus yrityksestä. Mikäli tehtävän vaatii erityisosaamista, on mahdollista käyttää alihankkijaa eli ostaa palvelu tai osaaminen toisesta yrityksestä.(mt.)

#### **5.4 Loppu työvoimapulalle**

Siivoustyön osaamisvaatimusten monipuolistuessa saattaa myös alan vetovoimaisuus parantua. Alan negatiivinen kuva ei kuitenkaan rakennu pelkästään sen raskauteen ja huonoon palkkaukseen, vaan myös arvostukseen. Huonot asenteet siivoustyötä kohtaan ja siivoojien tasa-arvoisen kohtelun puutteet heikentävät varmasti alalle pyrkimisen houkuttavuutta. Siivousala tarvitsisi rankan imagon muutoksen. Työvoimapulaa on yritetty paikata palkkaamalla ulkomalaisia työntekijöitä. Itse tiedän, että useat nuoret työskentelevät osa-aika töissä siivousfirmoilla, ja etenkin kesäisin siivousyritykset tarjoavat monelle nuorelle työpaikan. Työvoimapulan tilanne luultavasti parantuisi, jos työajat ja palkkaus

olisivat paremmat. Yritysten on tultava siivousyrityksiä vastaan, ja pyrittävä näin parantamaan siivoojien asemaa.

Hankittaessa työvoimaa ulkomailta vastaan tulevat kielitaito ja muuttohalukkuus Suomeen. Työministeriön erikoissuunnittelija Hanna Hämäläisen kertoo Kiinteistölehden verkkoartikkelissa vuodelta 2004, että olisi ensimmäisenä saatavana Suomessa jo asuvat maahanmuuttajat töihin, joiden työttömyysprosentti on suomalaisia korkeampi. Kiinteistöpalvelut ry:n tuolloinen toimitusjohtaja Pauli Härön mukaan senhetkinen ulkomaalaisten työttömyystilanne käsitti 10 000 työtöntä, joista 60 %:lla oli vähintään toisen asteen koulutus. (Suomen kiinteistölehti 2004.)

Hämäläinen kertoi, että työttöminä työnhakijoina on myös monia henkilöitä, jotka ovat aiemmin työskennelleet siivoustyössä. Heidän työkykynsä on kuitenkin laskenut niin paljon, ettei raskasta siivoustyötä ole enää mahdollista tehdä. Tulevaisuudessa työkyvyn ylläpitämiseen tulisi siis kiinnittää enemmän huomiota, sekä tehtäväkuvia olisi laajennettava ja uudistettava. (mt.)

PAMin tuolloisen toisen puheenjohtajan Kaarlo Julkusen mielestä palveluita käyttävien asiakkaidenkin olisi ymmärrettävä, ettei hyvää ja halpaa ole olemassa. Laadusta kannattaa maksaa, sillä työssään viihtyvä ammattilainen luo yrityksen kuvaa. Julkunen sanoo myös, ettei yrityksen, joka huolehtii työntekijöistään, tarvitse kärsiä työvoimapulasta. (mt.)

## **6 PALKKAUS**

Vuoden 2011 alusta voimaan astui uusi palkkausjärjestelmä, joka aloitti siivoojien aseman ja alan kuvan parantamisen. Palkankorotuksilla halutaan parantaa alan työvoimapulaa ja lisätä sen arvostusta. Tässä kappaleessa kerrotaan alan palkkauksen historiasta, ja kuinka palkat nykyään määräytyvät.

### **6.1 Palkkauksen historiaa**

1960-luvulla yksityiset siivousliikkeet alkoivat järjestäytyä, ja vuonna 1964 Suomen Työläisliitto ja Työnantajain Yleinen ryhmä allekirjoittivat siivousalan ensimmäisen työehtosopimuksen. Ensimmäisiin työehtosopimuksiin vaikuttivat kahdeksan tunnin työpäivää säätelevä laki vuodelta 1917, ammattientarkistuslaki vuodelta 1927, työehtosopimuslaki ja työaikalaki vuodelta 1946 sekä vuosilomalaki vuodelta 1946. (Kujala & Wilkman 2006, 217.)

Aina 1970-luvulle asti kouluissa ja sairaaloissa työskenteleviä siivoojia oli pidetty kaikkien sopimusten ulkopuolella olevina aputyövoimana. Maalaiskuntien liitto antoi vuonna 1967 suosituksen koulujen siivouksen ja keittiötyön pisteytyksestä. Näin paikkakuntien väliset palkkaerot saatiin poistettua, ja siivoojien palkat nousivat parissa vuodessa keskimäärin 33 %, jopa 100 % joissakin pikkukunnissa. Alimpaan palkkaluokkaan siivoojat ja keittiöapulaiset pääsivät vuonna 1970. (mt.)

Vuonna 1970 solmittiin Työnantajain yleisen ryhmän ja Suomen Kiinteistötyöntekijäin Liiton kesken ensimmäinen siivousalaa koskeva valtakunnallinen työehtosopimus ajaksi 14.4.1971–31.3.1972. Valtion ja kunnan alan valtakunnalliset sopimukset solmittiin myöhemmin. Kaikissa sopimuksissa ilmeni vuosikymmenten mukana tulleet muutokset, jotka koskivat siivoustyön kehittymistä ja työelämää sekä itse alaa. Suurena erona voitiin pitää solidaarisesta palkkapolitiikasta aiheutunutta julkishallinnon siivoojien palkkojen nousua huomattavasti yksityisen puolen palkkatasoa ylemmäs. ( mt., 218.)

Valtakunnallisen työehtosopimuksen mukaan työt oli jaettu kahteen palkkaryhmään. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvia työtehtäviä olivat toimisto-, pankki-, näyttelytila-, kirjasto- ja lukusalisiivous, jossa palkka oli 3,2 markkaa/ tunti. Toiseen palkkaryhmään kuului sosiaalityötilojen, varastojen ja teatteritilojen siivous, jossa palkka vastaavasti oli 3,4 markkaa/ tunnilta. ( mt.)

Työntekijöiden määrän mukaan luottamusmiehille maksettiin korvausta 40–100 markkaa kuukaudessa. Työehtosopimuksen mukaan työntekijöille oli myös varattava oikeus urakkapalkkaan, mikäli antoi siihen mahdollisuuden. Suoritus-

palkkatyöstä eli urakan palkasta oli päästävä työntekijää miellyttävään ratkaisuun, muuten se tehtiin aikatyönä. (mt.)

Vuonna 1974 työehtosopimus muuttui Puhdistus- ja siivousalan työehtosopimukseksi ja siinä lisäyksenä mainittiin muun muassa kukkien hoito ja astianpesu erillistä korvausta vastaan, suursiivous 3. palkkaryhmän työnä ja mikäli siivooja joutui ajamaan yrityksen autolla, oli sovittava korvaus. Seuraava työehtosopimus tehtiin ajaksi 1.2.1976 -31.1.1977. Palkka 1. ryhmässä oli 7,27 markkaa, toisessa 7,50 markkaa ja kolmannessa 7,80 markkaa tunnilta. Tuolloin myös ilmestyi työehtosopimukseen muun muassa uloste- ja eritelisä, josta maksettiin 15 markkaa kerralta. ( mt., 219.)

Työehtosopimuksessa, joka alkoi 1.3.1977, työt oli luokiteltu niiden luonteen, raskauden ja olosuhteiden mukaan kuudelle eri tasolle:

*Tasolla 1 oli toimistot ja vastaavat tilat, joiden likaisuusaste oli kohtalainen. Seuraaville tasoille sijoittuvat yleisöpalvelutilat, porrassiivous ja sosiaalitilat, teollisuustilat ja myymälät suurala- tai yhdistelmäkoneita käyttäen. Tasolle 5 oli sijoitettu laitteiden ja koneiden kunnostus ja huoltotyöt, jotka luokiteltiin keskiras- kaaksi työksi sekä jakeluauton kuljetus. Tasolla 6 olevat työt olivat likaavia, fyysisesti raskaita, kuten siivous korkeapainelaitteita tai suurtehoimureita käyttäen. (mt.)*

Ryhmänvanhimmat alkoivat saada valvonta-ajan korvausta 120 penniä tunnilta, ja luottamusmiehet enimmillään 160 markkaa kuukaudessa. Vuonna 1977 luotiin ammattitaitojärjestelmä, jossa lisän maksamisessa korostettiin tehtävien monipuolisuutta. Esimerkiksi siivoojalle, joka ilman opastusta hallitsi erilaisia työtehtäviä, voitiin maksaa ammattitaitolisää 2 %. Kun joku pienen opastuksen jälkeen selvisi kahta tasoa omaansa ylempänä olevista tehtävistä, ansaitsi 2 % lisän. Ohjaus- ja opastustehtävät oikeuttivat lisään, kuten myös laajat tiedot puhdistusalalta ja kyky toimia esimerkiksi esimiehenä. Tietyn taulukon mukaisena voitiin myös maksaa palvelusvuosien mukaan ammattilisää. Uusi palkkausjärjestelmä, jossa oli määritelty perusvaativuustasot, tuli voimaan lokakuussa 1977. (mt.)

Vuonna 1972 solmittiin Suomen Kiinteistötyöntekijöiden liiton ja Suomen Kiinteistötyönantajain liiton välinen työehtosopimus ja keskitetyn kiinteistöhoiton työehtosopimus. Samana vuonna VTVL eli Valtion toimihenkilö- ja virkamiesliitto teki siivousta koskevat sopimukset ammattikasvatus-, koulu-, sosiaali-, vero-, tulli- ja rakennushallituksen, poliisiopiston, postipankin, museoviraston, korkeakoulujen ja yliopistojen, tilastokeskuksen ja valtioneuvoston kanslian kanssa. Valtion virastot ja laitokset työllistivät noin 4600 siivoojaa, jotka lähinnä olivat työsopimussuhteisia ja kuukausipalkkaa ansaitsevia, mutta joista kuitenkin yli 60 % oli osa-aikaisia. Henkilö ei saattanut kuulua työehtosopimuksen piiriin, jolloin palkka- ja työehdot sovittiin työsopimuksella, joka pyrki noudattamaan voimassa olevia työehtosopimuksia. (Kujala & Wilkman 2006, 220.)

Joulukuussa 1977 KIPA eli Kiinteistö ja palvelualojen liitto solmi yleissitovan sopimuksen Kiinteistötyöntekijäin liiton ja Siivousalan unionin kanssa. Sopimuksen piiriin kuuluivat melkein kaikki yksityisissä siivousliikkeissä tehtävät työt, sillä yleissitovuus tarkoitti, että muutkin kuin KIPA:aan järjestäytyneiden ja järjestäytymättömien siivousalan työnantajien oli noudatettava vähintään niitä ehtoja, jotka yleissitova sopimus määritteli. (mt.,221.)

## **6.2 Ansionkehitysohjelma**

Lokakuussa 2007 saatiin valmiiksi kiinteistöpalvelualojen silloinen työehtosopimus, joka aloitti palkkakehityksen siivousalalla. Kiinteistöpalvelualojen palkat haluttiin nostaa samalle tasolle muiden palvelualan työntekijöiden palkkojen kanssa, ja ammattiliitto PAMin puheenjohtaja Selin kuvasikin sitä liiton internet sivuston julkaisussa historialliseksi. (PAM a.)

Siivoojien vähimmäispalkkoja korotettiin 3%:n tasakorotuksella sekä 1,3 % yleiskorotuksella. Selinin mukaan korotukset merkitsevät minimikuukausipalkkaan 50 €: n korotusta, kun siivoojan minipalkka on tällä hetkellä 1280 €/kk. Neuvotteluissa sovittiin myös vuoteen 2015 ulottuvasta ansionkehitysohjelmas- ta, jonka tarkoituksena oli neljän vuoden kuluessa nostaa siivousalan alimpia palkkoja 16,5 %. (Yle Uutiset 2010.)

1.1.2011 alkaen alettiin noudattaa uutta palkkausjärjestelmää (Työehtosopimus, 13), jossa palkka määräytyy työn vaativuuden mukaan. Vaativuutta arvioidaan osaamisen, vuorovaikutuksen, vastuun ja olosuhteiden kannalta yrityksissä. Uudessa palkkausjärjestelmässä keskitytään työn sisältöön, eikä itse työntekijään. Palkat perustuvatkin näin enemmän työn todelliseen raskauteen. (PAM b.)

### **6.3 Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen palkkausjärjestelmä**

Puhdistus- ja siivousalan palkat määräytyvät työn vaativuuden perusteella, jota arvioitaessa huomioon otetaan työtehtävän edellyttämä osaaminen, vuorovaikutuksen määrä, vastuu sekä työolosuhteet. Palkan lisäksi on työntekijän mahdollista saada koulutuslisää, mikäli siihen löytyvät edellytykset. ( Työehtosopimus 38.)

Tapauksessa, jossa työntekijän henkilökohtainen palkka jää järjestelmän mukaista vähimmäispalkkaa pienemmäksi, se muutetaan uuden palkkausjärjestelmän mukaiseksi. Mikäli työntekijän palkka uuden järjestelmän mukaisesti jäisi entistä pienemmäksi, ei palkka kuitenkaan tule laskemaan. Tämänkaltaisessa tilanteessa palkkaan jää erä, joka tulevaisuudessa saattaa leikkautua. ( Työehtosopimus 44.)

#### **6.3.1 Arviointitekijät**

Työn vaativuutta arvioitaessa osaamisen kannalta ratkaisevaa on kuinka tarkat ohjeet suoriutuminen edellyttää. Mitä enemmän työ vaatii soveltavaa harkintaa, sitä vaativampaa se on. Tekniseen osaamiseen lukeutuvat tarvittavien työmenetelmien, koneiden, laitteiden ja aineiden tuntemus ja käytön hallinta. Vuorovaikutustekijän arvioinnilla arvioidaan tehtävän vaatiman vaikuttamisen määrää työyhteisön sisällä, asiakkaiden ja muiden työyhteisön ulkopuolisten tahojen kanssa. (Työehtosopimus 38.)



OSAAMINEN		VUOROVAIKUTUS		
T a s o		1	2	3
		Tavanomaiset yhteydet asiakaisiin – tietojen vastaanottamista ja välittämistä	Neuvonta, opastus ja ohjausvastuu	Korostunut neuvottelutaitovaatimus – vaikutus asiakkaan ratkaisuihin.
1	Työtehtäville on annettu yksityiskohtaiset ohjeet. Työt on opittavissa lyhyen opastuksen jälkeen ja tehdään ohjeita noudattaen.	7	9	11
2	Tehtävän hoitamiseksi on hallittava konetyömenetelmät, käsityövälineet ja käsityömenetelmät. Tehtävään voi kuulua erityistyövälineiden ja -menetelmien hallintaa sisältäviä töitä  tai  tehtävässä edellytetään asiakkaan toiminnan ja organisaation hyvää tuntemista käytännön toimintojen järjestelemissä.	9	11	13
3	Työtehtäville on selkeät ohjeet, joiden soveltaminen edellyttää kokemuksen tai koulutuksen kautta hankittuja tietoja. Tehtävän hoitaminen edellyttää useiden erilaisten työmenetelmien, välineiden ja koneiden hallintaa tai tehtävät sisältävät erikoistekniikoiden ja erikoismenetelmien hallintaa. Yleensä vaatimus on perustutkinnon tasoisten ammattitietojen hallinta.	12	15	18
4	Työtehtävän suorittamista koskevat ohjeet yleisluontoisia. Harkintatilanteissa eri vaihtoehtojen välillä edellytetään kokemuksen ja koulutuksen kautta hankittujen yleensä ammattitutkinnon tasoisten tietojen hallintaa.	16	19	21
5	Tehtävänannot tavoitteellisia. Tehtävät saattavat olla uusia. Harkintatilanteet ja tarvittavat ratkaisut edellyttävät pitkää alan kokemusta ja ammatti- tai erikoisammattitutkinnon tasoisten ammattitietojen hallintaa.	21	24	27
6	Tehtävän hallinta edellyttää laaja-alaista erityisosaamista, ja useiden teknisten ja hallintotyypisten toimintojen itsenäistä soveltamista. Tehtävissä edellytetään erityiskoulutusta alan tehtäviin ja pitkän kokemuksen kautta hankittua ammattiin liittyvää tietoutta.	26	29	35

Kuva 1 Osaamisen ja vuorovaikutuksen arviointitaulukko (Työehtosopimus 39)

Sivun kuva (kuva 1) näyttää, miten osaaminen ja vuorovaikutus pisteistyvät.

Palkkaan vaikuttavat myös työtehtävän sisällyttämä vastuu ja olosuhteet, joita arvioidaan myös taulukkojen (kuvat 2 ja 3) avulla. Vastuu tarkoittaa tässä tapauksessa työntekijälle annettujen ohjeiden väljyyttä ja työntekijän niiden perusteella tekemien ratkaisujen vaikutusta asiakkaan toimintaan. Häiritsevät olosuhteet vaikeuttavat työntekoa, ja saattavat edellyttää esimerkiksi suojavaatteiden tai -välineiden käyttöä. (Työehtosopimus 40.)

<b>VASTUU</b>		<b>Pist.</b>
	<b>Vastuulla tarkoitetaan työntekijälle annettujen ohjeiden väljyyttä ja työntekijän niiden perusteella tekemien ratkaisujen vaikutusta asiakkaan toimintaan.</b>	
<b>1</b>	Vastuu työn suorittamisesta ja tuloksista on tavanomainen. Työn lopputuloksella on merkitystä yleisen viihtyvyyden ylläpitoon	<b>6</b>
<b>2</b>	Työn lopputuloksella on vaikutusta tuotanto- ja palveluprosessin häiriöttömään kulkuun	<b>11</b>
<b>3</b>	Työn tuloksilla on suora vaikutus palveluprosessin kulkuun. Itsenäisillä päätöksillä on olennainen vaikutus asiakkaan toimintaan.	<b>17</b>
<b>4</b>	Vastuu työn suorittamisesta ja tuloksista on suuri Vastuu itsenäisistä päätöksistä, joilla suuri merkitys laajalla toiminta-alueella	<b>24</b>

Kuva 2 Vastuun arviointitaulukko (mt.)

<b>OLOSUHTEET</b>		<b>Pist.</b>
<b>1</b>	Työpaikalla esiintyy olosuhdehaittoja, mutta ei häiritsevässä määrin.	<b>4</b>
<b>2</b>	Työpaikalla esiintyy olosuhdehaittoja häiritsevässä määrin tai työ on keskiraskasta ja sitä tehdään vaihtelevissa sääolosuhteissa tai usein joudutaan poikkeuksellisiin toimenpiteisiin	<b>7</b>
<b>3</b>	Työ on raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy työntekoa haittaavia olosuhdehaittoja	<b>10</b>

Kuva 3 Olosuhteiden arviointitaulukko (mt.)

Kun otetaan eri arviointitekijät huomioon, yhteenlaskettu pistemäärä kertoo palkkaluokan, josta tuntipalkka selviää. Tuntipalkat ovat nähtävillä alla olevassa taulukossa (taulukko 5):

PR	Pisteet	Kuukausipalkka	Tuntipalkka
1	harjoittelija	1201	7,46
2	17-20	1335	8,29
3	21-24	1402	8,71
4	25-28	1472	9,14
5	29-33	1545	9,6
6	34-38	1623	10,08
7	39-44	1688	10,48
8	45-51	1755	10,9
9	52-58	1825	11,34
10	59-69	1898	11,79

iltalisät 0,66€
-----------------

yölisä 1,21€
--------------

Taulukko 5 Uusi palkkataulukko (PAM d.)

*Työntekijät, joilla ei ole työtehtävien vaatimaa ammattitaitoa tai pätevyyttä, ja jonka työtehtävistä suoriutuminen edellyttää ohjausta, voidaan maksaa harjoittelijan palkkaa. Harjoittelijan palkka on vaativuusryhmän 1 mukainen palkka. Harjoittelulla tarkoitetaan lisäksi koulutukseen liittyvää harjoittelujaksoa ja harjoittelijoina pidetään myös koulujen loma-aikoina työskenteleviä koululaisia ja opiskelijoita. Harjoitteluajalle tarkoitetaan sitä aikaa, jonka kuluessa työn vaatimaa suoritusvarmuus, normaali suoritustaso ja työtehtävien edellyttämä harkinta keskimäärin saavutetaan. Harjoitteluaika määräytyy työtehtäväkohtaisesti. (Työehtosopimus 43.)*

Seuraavalla sivulla oleva taulukko (taulukko 6) taas näyttää vanhojen tuntipalkkojen määräytymisen.

PR	Pisteet	PKL 1	PKL 2
1	18-23	7,95	7,87
2	24-30	8,35	8,27
3	31-38	8,77	8,68
4	39-48	9,21	9,11
5	49-62	9,67	9,57

iltalisät 0,66€
-----------------

yölisä 1,21€
--------------

Taulukko 6 puhdistus- ja siivousalan palkkataulukko 1.5.–31.12.2010 (PAM c.)

Huolimatta palkkauksessa tapahtuneista muutoksista, palkankorotuksia olisi kuitenkin jatkettava myös tulevaisuudessa. PAMin puheenjohtaja Selin kertoo kyseessä olevan ensimmäinen, välttämätön askel, joka ei kuitenkaan riitä. PAM toivookin hallitukselta ratkaisua ja apua matalapalkka- alojen työvoimaongelmaan. ( Hantula 2010.)

### 6.3.2 Koulutuslisä

Uutena asiana palkkaukseen tuli koulutuslisä, jota maksetaan henkilölle, joka on suorittanut jonkin seuraavista tutkinnoista: (Työehtosopimus, 44):

- perustutkinto 2 %
- ammattitutkinto 3 %
- erikoisammattitutkinto 5 %

#### **Ammatillinen perustutkinto - ammattilainen**

Ammatillinen perustutkinto antaa laaja-alaiset valmiudet alan tehtäviin ja *erikoistuneen osaamisen jollakin tutkinnon osa-alueella. Tutkinnon perusteet ovat samat nuorisokoulutuksessa ja aikuisten näyttötutkinnoissa. Laajuus on kolme vuotta (120 ov.) Tutkinto antaa jatko-opintokelpoisuuden korkea-asteelle.*

Tutkinnot ovat seuraavat:

- *Kotityö- ja puhdistuspalvelujen perustutkinto*
- *Kiinteistöpalvelujen perustutkinto*
- *Tekstiili- ja vaatetusalan perustutkinto. (JHL, 16.)*

### **Ammattitutkinto - osaava ammattilainen**

*Ammattitutkinnossa osoitetaan alan ammattityöntekijältä edellytetyt tiedot ja taidot. Ammattitaitovaatimukset määritellään siten, että niiden saavuttaminen edellyttää alan peruskoulutuksen jälkeen täydentäviä ja syventäviä opintoja, sekä vähintään kolmen vuoden alan työkokemusta vastaavat tiedot. Tutkinto antaa jatko-opintokelpoisuuden korkea-asteelle.*

Tutkinnot ovat seuraavat:

- *Laitoshuoltajan ammattitutkinto*
- *Tekstiilihuollon ammattitutkinto*
- *Välinehuoltajan ammattitutkinto. (mt.)*

### **Erikoisammattitutkinto- asiantuntija**

*Erikoisammattitutkinto antaa valmiudet vaativampien työtehtävien hallintaan. Ammattitaitovaatimukset määritellään siten, että niiden saavuttaminen edellyttää alan peruskoulutuksen jälkeen täydentäviä ja syventäviä opintoja, sekä vähintään viiden vuoden alan työkokemusta vastaavat tiedot. Ei yksinään anna jatko-opintokelpoisuutta korkea-asteelle.*

- *Pesulateknikon erikoisammattitutkinto*
- *Siivousteknikon erikoisammattitutkinto*
- *Siivoustyön ohjaajan erikoisammattitutkinto. (mt.)*

Tutkinnon on liityttävä olennaisesti työntekijän nykyisiin tehtäviin, ja työntekijän on esitettävä tutkinnostaan todistus. (mt.)

### **6.4 Palkkauksen tavoitteet**

Aika näyttää, onko uusi palkkausjärjestelmä parempi kuin edellinen, mutta siltä odotetaan positiivisia vaikutuksia. Palkankorotuksilla turvataan työvoiman saatavuus ja asiakasyritysten tukipalvelujen toimivuus sekä lisätään alan arvostusta. Vaikka ratkaisu onkin kallis, kokonaisuutena se parantaa koko Suomen talo-

utta ja työllisyyttä, kertoo Kiinteistöpalvelut ry:n toimitusjohtaja Pia Gramen. Uudella palkkausjärjestelmällä kannustetaan ihmisiä, niin vanhoja kuin uusia kouluttautumaan ja kehittämään osaamistaan koulutuslisän avulla. Grameinn mielestä:

*Oikeanlainen kiinteistön ylläpito säästää energiakuluja ja takaa kiinteistön arvon säilymisen. Kiinteistön vuotuisista ylläpitokuluista kiinteistöpalveluiden osuus on pieni, vain muutama prosentti. Kiinteistöpalveluihin investoiminen onkin ennen kaikkea pitkän tähtäimen sijoitus. (PAM a.)*

Uudistuksen myötä tavoitteena on parantaa puhdistus- ja siivousalan kilpailukykyä työmarkkinoilla sekä asiakkaille annettavan työn laatua. Kiinteistöpalvelut ry:n hallituksen puheenjohtajan mukaan palkankorotuksilla haetaan pitkäaikaisratkaisua alan kehitykseen tulevaisuudessa. Ala kaipaa motivoituneita alan ammattilaisia. (Iltalehti 2010.)

Uudessa hallitusohjelmassa pääministeri Jyrki Kataisen hallitus lupaa muun muassa tehostaa toimia työttömyyttä vastaan, mutta esimerkiksi poliittisesti sitoutumattoman kansainvälisen Oikeutta siivoojille -liikkeen vaatima 10 € minipalkka puuttui ohjelmasta täysin. Liikkeen mukaan yritysten kilpailutus on johtanut työ- ja työehtosopimusten järjestelmälliseen rikkomiseen. Liike pitää verotuksen progressiivisuutta riittämättömänä, inflaatio nakertaa palkankorotuksia, eikä harmaaseen talouteen puututa riittävästi. (Hallitusohjelma 8; Oikeutta siivoojille; Kansan uutiset.)

## **7 ESIMIESTEN JA LIITTOJEN NÄKÖKULMAT**

Opinnäytetyön empiriaosuus koostuu kahden eri kyselyn antamien vastausten tutkimisesta. Ensin olen koonnut puhdistus- ja siivousyritysten esimiestehtävissä työskentelevien mielipiteitä aiheesta. Koska vastausprosentti on ainoastaan 16,7 %, ei vastausten perusteella voida tehdä yleistettäviä väittämiä, jotka pätevät kaikkiin saman alan esimiehiin tai yrityksiin. Päätelmiä täytyykin lähestyä ainoastaan muutamien ihmisten mielipiteinä, jotka kuitenkin kertovat heidän omista kokemuksistaan. Lisäksi lähetin kaksi hieman erilaista kyselyä PAM ry:lle, sekä Kiinteistöpalvelut ry:lle, joista molemmat vastasivat ilomielin.

## 7.1 Kyselyt esimiehille

Heinä- ja syyskuun aikana lähetin sähköpostitse yhteensä 90 kyselyä onnistuneesti perille, eri puolilla Suomea, erikokoisissa puhdistus- ja siivousalan yrityksissä esimiestehtävissä työskenteleville henkilöille. Tarkoitus oli saada tarvittavat vastaukset kesän aikana, mutta koska vain harva niistä palautui, päätin lähettää lisää syyskuussa. Vastanneiden määräksi tuli yhteensä 15 kappaletta, mikä on mielestäni yllättävän vähän. Olisin odottanut kyselyn saaneilta enemmän yhteistyötä.

Kyselylomake koostui 13 avoimesta kysymyksestä, joten mielestäni sen täyttämisenkään ei olisi vienyt edes paljoa aikaa. En halunnut pelottaa vastaajia pois kysymysten suurella määrällä, mikä mahdollisesti olisi vaikuttanut vastaamattomuuteen. Kolme ensimmäistä kysymystä kertoivat vastaajan lähtötietoja, ja loput kymmenen koskivat työvoimapulaa ja palkkausta. Tutkimuksessa en aio kuitenkaan mainita vastaajien taustatietoja tai mitään heihin viittaavaa, esimerkiksi kaupunkia tai yritystä.

Osa vastanneista oli panostanut ja käyttänyt kyselyyn aikaa, nämä vastaukset olivatkin erittäin hyviä, kun taas jotkut saattoivat olla hyvin suppeita. Olen kuitenkin erittäin kiitollinen kaikille vastanneille, ilman heitä olisi työn empiriaosuus jäänyt liittojen vastausten varaan.

Seuraavalla sivulla oleva kuvio näyttää 15 vastanneen työnimikkeiden jakaumat.



Kuvio 1 Kyselyyn vastanneiden asema yrityksessä

Teoriaosuuden antaman tiedon mukaan yleinen käsitys on, että puhdistus- ja siivousalalla kärsitään työvoimapulasta. Halusinkin kysyä esimiehiltä, mitä mieltä he ovat asiasta, millaisena he näkevät alan työvoimatilanteen ja voidaanko vielä puhua työvoimapulasta.

Seuraavassa eräitä esimerkkejä saamistani vastauksista:

- *"Yliopistokaupungeissa rahapulaisia opiskelijoita riittää. Opiskelijaväellä firman pyörittäminen on kuitenkin raskasta, vaihtuvuus on liian suuri".*
- *"Nyt on jo nähtävissä työvoimapulaa, käytetään henkilöstövuokrausyri-tyksiä (heillä työntekijät pääosin virolaisia)".*
- *"Ihan hyvä työvoimatilanne, ainakaan itsellä ei ole ollut ongelmia. Ehkä hakemukset ovat vähentyneet, mutta enemmän ja enemmän hakemuk-sia tulee ulkomaalaistaustaisilta".*
- *"Kyllä nyt on jo työvoimapula. Jos paikkoja on auki, hakijoita 1-2 tai ei lainkaan".*
- *"Osa-aika työhön on hankala saada tarpeeksi osaavaa porukkaa".*
- *"Meidän tapauksessamme ei voida puhua työvoimapulasta, aina löytyy tekijöitä. Pysyvyys on suurin ongelma. Työntekijät eivät pysy työssä huo-*



*non palkan takia, eivätkä usein halua tehdä pitkään osa-aika työtä, mitä siivous usein on”.*

- *”Mielestäni riippuu täysin esimiehestä ja työkohteista, esimerkiksi siinä tapauksessa hyväksytäänkö ulkomaalaisia työvoimaksi”.*
- *”Työvoimapula on valtava ja pahenee vain”.*
- *”Työvoimapula on liian voimakas termi, kyllä hakijoita on jos osaa oikeista paikoista hakea ja olla aktiivinen. Toivon ettei se myöskään ole tulevaisuutta”.*
- *”Riippuu paikkakunnasta ja vuoden ajasta. Vielä ei mielestäni voi puhua varsinaisesta työvoimapulasta”.*

Edellä mainittujen vastausten perusteella voidaan päätellä, että työvoimapulasta ollaan monta mieltä. Olisi tutkittava tarkemmin, miksi toisessa työntekijöitä riittää, kun taas toinen yritys kärsii valtavasta työvoimapulasta. Lähtevätkö syyt yrityksen sisältä vai vaikuttaako siihen pelkästään esimerkiksi kaupunki?

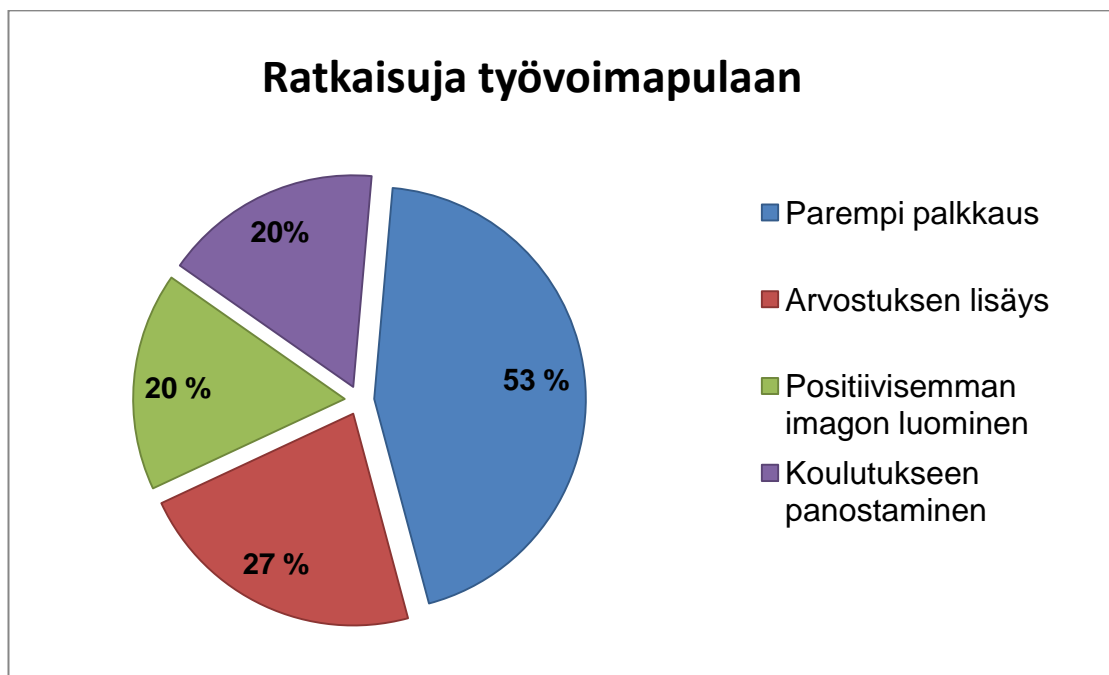
Kyselyssä kysyin myös, millaisista työntekijöistä yrityksissä on pulaa. Yhteinen kanta lähes jokaisella oli, että ammattitaitoisia siivoojia pitäisi saada lisää. Laitoshuoltajan tutkinnon suorittaneista on pulaa, kuten myös osalla suomalaisesta työvoimasta, yötyöntekijöistä, sitoutuneista työntekijöistä ja ajoittaisia lomituksia tekevästä. Käy ilmi, että esimerkiksi nuoret eivät sitoudu työsuhteeseen pitkäksi aikaa, joten vaihtuvuus alalla on suuri. Siivoustyöt ovat monelle nuorelle esimerkiksi opiskeluiden ohessa tai muuta työtä odottavan väliaikaistyöpaikka. Yrityksiin kaivattaisiin koulutushalukkaita nuoria, jotka todella haluaisivat siivoustyöstä alan itselleen.

Puhuttaessa työvoimapulasta vastausten perusteella käy ilmi, että työvoimaa periaatteessa olisi aina saatavilla. Ongelmana onkin työvoiman ammattitaidottomuus. Toisilla yrityksillä työvoimapula on pahempi, kun taas toiset eivät siitä kärsi. Työvoiman saatavuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat myös vuodenaika ja paikkakunta. Voiko esimies sitten itse vaikuttaa työvoimapulaan etsimällä oikeista paikoista ja olemalla aktiivinen? Pitääkö paikkansa väittämä, että hyvä esimies ei kärsi työvoimapulasta? Varmasti suhtautuminen ulkomaalaisiin työntekijöihin vaikuttaa asiaan.

Työvoimapulan syiksi vastaajat nimesivät muun muassa:

- alan huono arvostus
- tietämys alasta on vähäinen
- nykyajan talousajattelu
- rahaa saatavalla helpommin kuin työtä tekemällä
- huono palkkaus
- työn osa-aikaisuus
- alan ammattilaisten hakeutuminen julkiselle sektorille
- työ fyysisesti raskasta
- tiedon ja taidon puute, ammattitaidottomuus
- työttömien on kannattamatonta mennä osa-aikatoihin
- päivän koostuminen eri kohteista

Yleisimmät ratkaisuehdotukset työvoimapulaan olivat:



Kuvio 2 ratkaisuehdotusten määrät 15 vastanneen kesken

Vastausten joukossa mainittiin myös, että yksityisen sektorin työpaikat olisi saatava niin sanotuiksi oikeiksi työpaikoiksi, kun työpäivään saattaa kuulua esimerkiksi kohteen siivous 2h/ilta ja alhainen palkka. Työaikojen täytyisi olla inhimillisempiä, ja työtuntien sekä palkkauksen olisi taattava toimeentulo.

Koko yhteiskunnalta toivottaisiin enemmän arvostusta alaa kohtaan, mutta valitettavasti siivous on se, mistä ei haluta maksaa, joten ei siivoajan kukkaroonkaan kilahda rahaa, kertoo eräs vastaajista. Usein siivouksen tärkeys huomataan vasta, kun jotain on jätetty tekemättä. Työnantajien täytyisi myös olla suvaitsevaisempia erilaista työvoimaa kohtaan, niin nuoria, vanhoja kuin ulkomalaisia. Työsuhteeseen tuleminen pitäisi olla helpompaa, eikä sitä pitäisi kokea haitaksi, erilaisten tukien varaan yhteiskuntaa ei kuitenkaan voida rakentaa.

Muutamat pitivät alan imagon parantamista, markkinointia ja positiivista julkisuuskuvaa tärkeänä. Tähän liittyen mainittiin esimerkiksi ESR-rahoitteinen vuoden 2013 loppuun ulottuva Ura-avain projekti, jossa RTK oli mukana monella paikkakunnalla, sekä Suomen siivousteknillinen liiton tärkeä rooli.

*Ura-avain moniosajaja kiinteistöpalvelualalle projekti on laajan alueellisen oppilaitos- ja yritys-elämän yhteistyöprojekti, jossa tavoitteena on alan tunnettavuuden ja vetovoiman lisääminen potentiaalisten opiskelijoiden ja heidän vanhempiensa keskuudessa. Projektin keskeisiä tuloksia ovat erikokoisten yritysten työpaikkaohjaajien koulutus siten, että huomioidaan yritysten resurssit ja oppimisympäristöt. Tavoitteena on alan oppilaitosten ja työelämän yhteistyön kehittäminen alan haluttavuuden ja vetovoimaisuuden lisäämiseksi. Oppilaitosten ja työelämän yhteistyössä pystytään tarjoamaan alan opettajille työelämäjaksoja, joilla varmistetaan alan opetuksen ajantasaisuus ja opiskelijoiden osaamisen kehittäminen työelämän tarpeita vastaamaan. (Opetushallitus.)*

Uudessa työehtosopimuksessa alan palkkoja nostettiin. Uusi palkkausjärjestelmä on kuitenkin jakanut mielipiteitä työntekijöiden keskuudessa. Moni löytää uudesta järjestelmästä enemmän negatiivista kuin positiivista. Toki kaikkien mielestä palkankorotukset ovat varmasti olleet hyvä asia, osan mielestä eivät kuitenkaan riittäviä. Vastausten joukossa kerrottiin, että vanhat työntekijät kokivat, että paljon hävisi uuden palkkausjärjestelmän mukana. Ihmettelyä herättävät lisien kuten erite-, vuosi- ja siirtymälisän katoaminen.

Eräs palvelupäälliköistä kertoo:

*Palkkaryhmän nousu ei vastaa ainakaan sellaisissa paikoissa, missä on ollut aikaisemmin useampia eritteitä, kuten iltaravintolat. Nyt on vaikeaa saada kehtään siivoamaan niitä, koska se ei kuitenkaan tulostu mitenkään palkassa. Kaveri saa saman palkan, vaikka ei siivoaisikaan oksennuksia ja ulosteita.*

Kiitosta kuitenkin saa se, että nyt siivoojien koulutus otetaan huomioon koulutussuunnitelmalla. Onko se kuitenkaan riittävä motivoimaan uusia työntekijöitä, vai onko se ainoastaan hyödyksi jo vanhoille työntekijöille? Palkkausjärjestelmää kuvailaan muun muassa selkeäksi ja oikean palkan määrittelyä helpottavaksi, taas toisaalta sekavaksi.

Eräät vastanneista kuvaavat palkkausjärjestelmää seuraavasti:

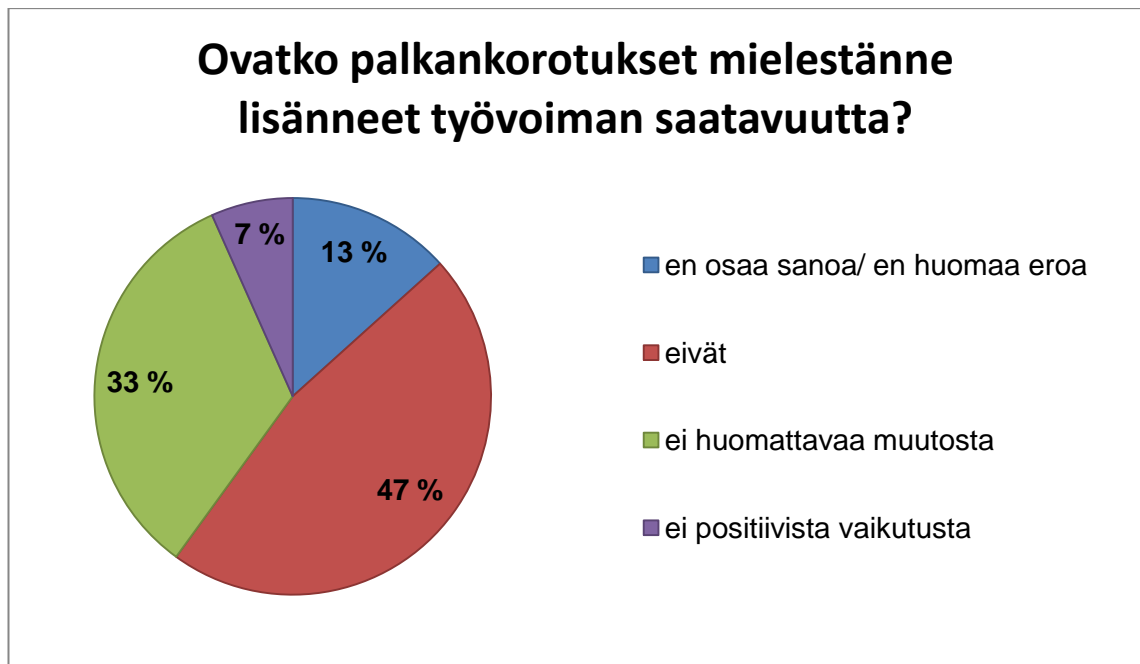
- *"Nostettiin tuntipalkkojen alarajoja, ei vaikuttanut monella juuri millään tavalla kuin yleiskorotuksella".*
- *Eri arvoisuus lisääntyi, esimerkiksi sairaalatyössä, koska eri alueilla eri pisteisyys ja palkka".*
- *"Miinuksia: tulkinnanvaraisuus ja mahdollisuus subjektiivisuudelle".*

Lopuksi päätin kyselyn vielä avoimella kysymyksellä alan työvoimapulasta, jos jollain oli vielä lisättävää. Kuudesta vastauksesta kolme mainitsi maahanmuuttajat työvoimana.

*Nyt ja tulevaisuudessa on entistä tärkeämpi valmentaa siivoustyönjohtajia/esimiehiä monikulttuurisuuden haasteisiin. Niin kauan kuin meillä riittää maahanmuuttajia ja he ovat halukkaita tekemään siivoustyötä, ei meillä ole työvoimapulaa. Siivousalaa on opiskelemassa paljon ulkomaalaisia, ja heissä olisi paljon halukkaita tekemään opiskelun ohella esimerkiksi iltatöitä, mutta Suomen valtio ei anna heille sitä mahdollisuutta. He menettäisivät kaikki tukensa, joka mahdollistaa opiskelun.*

Toisaalta maahanmuuttajien työllistäminen tuo työnantajalle lisää haasteita. Kulttuurierot ja kielimuuri aiheuttavat lisätyötä, kertoo yksi palvelupäälliköistä.

Seuraavalla sivulla oleva kuvio kertoo vastausten jakautumisen kysymykseen "Ovatko palkankorotukset mielestänne lisänneet työvoiman saatavuutta?"



Kuvio 3 Palkankorotusten vaikutukset

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, etteivät palkankorotukset lisänneet työvoiman saatavuutta. Toiset eivät olleet huomanneet sen vaikutusta, tai eivät olleet ihan varmoja.

## 7.2 Kyselyt Liitoille

Palvelualojen liitolle ja kiinteistöpalvelut ry:lle lähettämäni kyselylomakkeet rakentuivat seitsemästä avoimesta kysymyksestä ja lopuksi kolmesta väittämästä, joita halusin heidän kommentoivan. Kyselyyn vastasi Kiinteistöpalvelut ry.

Kiinteistöpalvelut ry:n työmarkkinajohtaja Hanna Luukkonen kertoo puhdistus- ja siivousalalla jo parinkymmenen vuoden ajan esiintyneen työvoimapulaa, joten ilmiönä se ei ole kovin uusi. Työvoimapulan luonne on kuitenkin muuttunut, kuten jo esimiesten vastauksissakin ilmeni:

*Nyt alalle tarvittaisiin nimenomaan osaavaa, koulutettua työvoimaa, joka pystyy työskentelemään monipuolisissa työtehtävissä, monipuolisin työkonein- ja välinein.*

Alan palkkauksen tulevaisuuden tavoitteista Luukkonen vastasi seuraavaa:

*Tavoitteena on saada kiinteistöpalvelualan vähimmäispalkat samalle tasolle muiden yksityisten palvelualojen vähimmäispalkkojen kanssa. Uusi palkkausjärjestelmä ja sen myötä tapahtuva vähimmäisansioden kehittäminen nostavat palkkoja sovitusti 16,5 % vuoteen 2015 mennessä. Lisäksi toteutetaan erikseen sovittavat yleiskorotukset, joten palkat tulevat nousemaan ajalla 2011–2015 vähintään reilut 20 %.*

Nykyisessä palkkausjärjestelmässä saavutettiin tavoite luoda alalle yksi yhtenäinen ja helposti sovellettava järjestelmä, jolla voidaan määrittää vähimmäispalkat monenlaisille työtehtäville, kertoo Luukkonen. Palkkojen määrittäminen on entistä yksinkertaisempaa ja palkanlaskennan näkökulmasta uusi järjestelmä on nyt käytännöllisempi, mikä vähentää virheiden määrää ja palkkojen oikeellisuus on helppo tarkistaa, Luukkonen jatkaa. Palkkausjärjestelmää hän ei kuvaa vielä täydelliseksi, vaan sitä olisi kehitettävä eteenpäin. Tarkkojen kehittämiskohteiden määrittäminen on kuitenkin Luukkosen mukaan vielä varhaista, onhan uusi palkkausjärjestelmä ollut vasta käytössä vajaan vuoden. Ansion kehitys tavoitteena on saanut pääosin positiivisen vastaanoton, mutta korotusten vaikutusta on vielä liian varhaista arvioida.

### **7.3 Yhteenveto**

Puhdistus- ja siivousalan työvoimapula on muuttanut luonnettaan työvoiman vähäisestä tarjonnasta alan ammattilaisten kasvavaan tarpeeseen. Koska esimerkiksi julkisella sektorilla siivooja ansaitsee enemmän palkkaa, hakeutuu moni valmistunut moniosaaja sinne töihin.

Ansionkehitysohjelmalla halutaan taata työvoiman saatavuus tulevaisuudessa, mutta sen rinnalla pitäisi alan imagon kohentamiseen sekä nuorille markkinointiin myös panostaa. Ihmisten mielikuvien muuttaminen voi olla vaikeaa, joten alan arvostus ei ehkä nouse nopeasti. Työajat pitäisi saada paremmiksi ajatellen niitä, jotka hankkivat siivoustyöllä elantonsa. Maahanmuuttajien rekrytointia pitäisi lisätä, mutta mielestäni tämä viestii taas sitä, että laitetaan toiset tekemään se alipalkattu työ, mihin suomalaiset eivät halua ryhtyä. Ulkomaalaista

työvoimaa ei siksi mielestäni sovi pitää ratkaisuna tähän ongelmaan, vaan keinojen täytyy saavuttaa myös suomalaiset nuoret ja työttömät.

Kiinteistöpalvelut ry:n markkinointijohtaja Luukkosen mainitsemat 20 %:n korotukset vuoteen 2015 mennessä kuulostavat hyviltä. Nähtäväksi jää, miten inflaatio ja asumis- sekä elintarvikekustannukset ovat siihen mennessä nousseet. Ollaanko siivoojien palkkauksessa samassa tilanteessa kuten nytkin?

## **8 PÄÄTELMÄT**

Opinnäytetyöprojekti lähti käyntiin heti maaliskuussa viimeisen opintojakson loputtua. Käytin kunnolla aikaa koulun kirjastossa lähteiden etsimiseen, ja seurausena lähdelista kasvoikin äkkiä. Kirjallista teoriaa oli vaikeampi löytää verrattuna Internetistä löytyneisiin uutisiin ja artikkeleihin. Pitkin työskentelyä lähteitä tuli kuitenkin lisää ja sain mielestäni lähdeluettelon monipuolisemmaksi. Vanhojen opinnäytetöiden lukeminen helpotti oman tutkimuksen rakenteen suunnittelua, ja auttoi esimerkiksi lähteiden oikein merkitsemisen tarkistamisessa. Jonkin verran selailin myös siivousalaa koskevien opinnäytetöiden lähdeluetteloita, löytääkseni niistä hyviä lähteitä.

Tutkimuksen tekeminen vei minulta mielestäni loppujen lopuksi melko kauan aikaa. Välillä kirjoittamisessa tuli taukoa, ja opinnäytetyön tekemisen voidaan nähdä jakautuvan kolmeen inspiraatiojaksoon. Ennen kesää sain mielestäni teoriaosuuden valmiiksi ja palautin sen ohjaajalleni. Myöhemmin päätin kuitenkin laajentaa ja tehdä lisäyksiä työhöni. Koska opinnäytetyön tekeminen sijoittui kesäaikaan, olin yhteydessä ohjaajaani vain muutaman kerran. Työskentelyni oli hyvin itsenäistä, mikä ei kuitenkaan haitannut, sillä tiedän aiheesta jonkin verran.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä tietoa puhdistus- ja siivousalan työvoimapulasta ja palkkauksesta sekä teorian että itse tehdyn tutkimuksen avulla. Koska aiheesta oli jo paljon olemassa olevaa tietoa, ei opinnäytetyön kvalitatiivinen

tutkimus ole kovin laaja. Tämän tiesin jo tutkimusta aloittaessani, ja loppujen lopuksi olen positiivisesti yllättänyt, kuinka paljon kyselyistä sain tietoa irti.

Onnistuin tutkimusongelmien tutkimisessa. Työvoimapulasta löytyi kiitettävästi tietoa, ja tärkeää oli saada myös esimiesten sekä liittojen mielipiteitä asiasta. Esimiehiltä olisin toivonut enemmän vastauksia, mutta vähäisten vastauslomakkeiden läpikäyminen vei tietysti vähemmän aikaa ja nopeutti prosessia. Koska työvoimapula ja palkkaus koskettavat suoraan työntekijöitä ja työnantajia, ovat heidän palautteensa aiheesta tärkeitä.

Opinnäytetyön tekeminen oli mielenkiintoista ja tähän mennessä suurin koulu-projekti ja ensimmäinen isompi tutkimus, jonka olen koskaan tehnyt. Aihe kiinnosti ja motivoi minua koko ajan tutkimuksen etenemisessä. Yksintyöskentely sopi parhaiten työskentelytapoihini, eikä opinnäytetyön valmistuminen lykkäännyt sen seurauksesta. Päämääräni oli saada työ valmiiksi ennen marraskuuta ja pysyinkin hyvin aikataulussa.



## **LUETTELOT**

Luettelo 1 Kuvaus puhtauspalvelualan ammattilaisesta, s. 12

Luettelo 2 Siivousalan koulutuksen kehitysvaiheita, s. 13-14

## **KUVIOT**

Kuvio 1 Kyselyyn vastanneiden asema yrityksessä, s. 33

Kuvio 2 ratkaisuehdotusten määrät 15 vastanneen kesken, s. 35

Kuvio 3 palkankorotusten vaikutukset, s. 38

## **KUVAT**

Kuva 1 Osaamisen ja vuorovaikutuksen arviointitaulukko, s. 26

Kuva 2 Vastuun arviointitaulukko, s. 27

Kuva 3 Olosuhteiden arviointitaulukko, s. 27

## TAULUKOT

Taulukko 1 Nuorten ja aikuisten aloituspaikkojen määrä vuosina 2005–2009, s.15

Taulukko 2 Uusien opiskelijoiden määrä vuosina 2005–2009, s.16

Taulukko 3 Opetussuunnitelmaperusteisesti tutkinnon suorittaneiden määrä vuosina 2005–2009, s.16

Taulukko 4 Näyttötutkinnon suorittaneiden määrä vuosina 2007–2009, s.16-17

Taulukko 5 Uusi palkkataulukko, s. 28

Taulukko 6 puhdistus- ja siivousalan palkkataulukko 1.5–31.12, s.29

## LÄHTEET

Ammattinetti. Kiinteistöpalvelut. Siivouspalvelut.

[http://www.ammattinetti.fi/web/guest/ammattit?p\\_p\\_id=akysearchammatti\\_INSTAN-](http://www.ammattinetti.fi/web/guest/ammattit?p_p_id=akysearchammatti_INSTAN-)

[CE\\_g0j8&p\\_p\\_action=1&p\\_p\\_state=normal&p\\_p\\_mode=view&p\\_p\\_col\\_id=column-2&p\\_p\\_col\\_count=1](http://www.ammattinetti.fi/web/guest/ammattit?p_p_id=akysearchammatti_INSTAN-CE_g0j8&p_p_action=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=1) (Luettu 11.8.2011)

Elinkeinoelämän keskusliitto. Ajankohtaista. Uutiset 2010. Kiinteistöalan tekijäpula ei hellitä.

[http://www.ek.fi/www/fi/koulutus/uutiset/index.php?we\\_objectID=12481](http://www.ek.fi/www/fi/koulutus/uutiset/index.php?we_objectID=12481)

(Luettu 16.5.2011)

Etelä, K. Haltia, H & Heikkilä, T. 1997. Siivoustyön johdon käsikirja. Iisalmi: IS-Paino Oy.

Hallitusohjelma 2011. <http://www.vn.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf332889/fi.pdf>

(Luettu 31.7.2011)

Hantula, K. 2010. Kauppalehden verkkolehti. Siivoojan bruttopalkka 1400 euroa ” Palkkoja nostettava”.

<http://www.kauppalehti.fi/5/i/talous/uutiset/etusivu/uutinen.jsp?oid=20101145409>

(Luettu 16.5.2011)

Iltalehti. 2010. Siivoojien vähimmäispalkkoihin reilu korotus.

[http://www.iltalehti.fi/uutiset/2010101912547428\\_uu.shtml](http://www.iltalehti.fi/uutiset/2010101912547428_uu.shtml) ( Luettu 16.5.2011)

JHL. Julkisten hyvinvointialojen ammattiliitto. Puhdistuspalvelualan ammattilaisten opas.

[http://www.jhl.fi/files/attachments/oppaat/puhtauspalvelu\\_opas\\_2009.pdf](http://www.jhl.fi/files/attachments/oppaat/puhtauspalvelu_opas_2009.pdf) (Luettu 15.5.2011)

Kansan uutiset. 2011.

<http://www.kansanuutiset.fi/uutiset/kotimaa/2596382/oikeutta-siivoojille-liikevaatii-kovempia-otteita> (Luettu 2.10.2011)

Kujala, T. & Wilkman, T. 2006. Jokainen siivota osaa. Jyväskylä: Gummerus.

Muukkonen, M. 2010. Uusi-Suomi verkkolehti. Työvoimapula, maahanmuuttopolitiikka ja polysentrinen oikeus.

<http://mattimuukkonen.puheenvuoro.uusisuomi.fi/2010/05/19/tyovoimapula-maahanmuuttopolitiikka-ja-polysentrinen-oikeus> ( Luettu 16.5.2011)

Nieminen, P. 2007. Taloussanomat. Siivousala paisuu ja keskittyy.

[http://www.taloussanomat.fi/yrittaja/2007/11/01/siivousala-paisuu-ja-keskittyy/200727065/137?ref=lk\\_ts\\_yr\\_1](http://www.taloussanomat.fi/yrittaja/2007/11/01/siivousala-paisuu-ja-keskittyy/200727065/137?ref=lk_ts_yr_1) (Luettu 15.5.2011)

Oikeutta siivoojille. <http://oikeuttasiivoojille.webs.com/oikeuttasiivoojille.htm> (Luettu 31.7.2011)

Opetushallitus. [http://www.oph.fi/rahoitus/esr-rahoitus/kehittamisohjelmat/osaajan\\_tyomarkkinoille/hankkeet](http://www.oph.fi/rahoitus/esr-rahoitus/kehittamisohjelmat/osaajan_tyomarkkinoille/hankkeet) (Luettu 1.10.2011)

PAM a. Palvelualojen ammattiliitto. 2010. Kiinteistöpalvelualan yritysten palkkakustannukset nousevat lähes 8 % vuoden 2011 alusta. <http://www.pam.fi/fi/medialle/Sivut/Kiinteistopalvelualanyritystenpalkkakustannuksetnousevatvuoden2011alusta.aspx> (Luettu 16.5.2011)

PAM b. Palvelualojen ammattiliitto, 2010. Uusi palkkaus pian käyttöön. <http://www.pam.fi/fi/info/pam-lehti/Sivut/Uusipalkkauspiankayttoon.aspx> (Luettu 2011)

PAM c. Palvelualojen ammattiliitto. 2010. Kiinteistöpalvelualan palkat 1.5–31.12.2010. <http://www.pam.fi/fi/tyo/palkat/Palkkataulukot/Kiinteistopalvelualanpalkat1.5.2010-31.12.pdf> (Luettu 16.5.2011)

PAM d. Palvelualojen ammattiliitto. 2011. Kiinteistöpalvelualan palkat 1.1–31.12.2011. <http://www.pam.fi/fi/tyo/palkat/Palkkataulukot/Kiinteistopalvelualanvahimmaisipalkat1.1.2011-31.12.2011.pdf> (Luettu 16.5.2011)

Puhtausala. 2009a. Puhtausalan työllistävyys. <http://www.puhtausala.fi/> (Luettu 1.8.2011)

Puhtausala. 2009b. Puhdistuspalvelualan koulutustietoa. <http://www.puhtausala.fi/> (Luettu 1.8.2011)

Puhtausala. 2009c. Palveluliikkeiden osuus kasvanut. <http://www.puhtausala.fi/> (Luettu 5.9.2011)

Siivoustyön käsikirja. Suomen Siivousteknisen liiton julkaisuja 1:7. 2004. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.

Sol siivouspalvelut. Tervetuloa taloon jatkoperehdytys opas.

Suomen kiinteistölehti. 2004. <http://www.kiinteistolehti.fi/artikkelit/?id=240> (Luettu 31.7.2011)

Taloussanomat. 2008. Siivousala kärsii tekijäpulasta. <http://www.taloussanomat.fi/palvelut/2008/06/15/siivousala-karsii-tekijapulasta/200816160/12> (Luettu 16.5.2011)

Tuovinen, T. 2007. Puhdistusalan maine ei kohonnut palkojen myötä. <http://www.vienetti.fi/?p=635> (Luettu 15.5.2011)

Työehtosopimus. Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus  
1.4.2010- 30.9.2012.  
<http://www.finlex.fi/data/tes/stes3342-PT78kiinthoi1004lispalkkj.pdf> (Luettu  
16.5.2011)

Työ- ja elinkeinotoimisto. AVO- ammatinvalintaohjelma. Ammattitiedot. Siivooja.  
<http://www.mol.fi/avo/avo.htm> (Luettu 16.5.2011)

Yle Uutiset. 2010. Siivoojan palkka nousee viidenneksen.  
[http://yle.fi/uutiset/talous\\_ja\\_politiikka/2010/10/siivoojan\\_palkka\\_nousee\\_viiden  
neksen\\_2070558.html](http://yle.fi/uutiset/talous_ja_politiikka/2010/10/siivoojan_palkka_nousee_viiden_neksen_2070558.html) (Luettu 16.5.2011)

## Kysely

Hei, kirjoittakaa niin pitkä vastaus kuin haluatte, välittämättä kysymysten riviväleistä.

### Siivousalan työvoimapula ja palkkaus

1. Yritys, jossa työskentelette?
2. Toimikaupunki?
3. Työnimikkeenne?
4. Minkälaisia ihmisiä hakeutuu teille töihin, ikä/sukupuoli/koulutus ym.?
5. Millaisista työntekijöistä on pulaa?
6. Minkälaisena näet siivousalan työvoimatilanteen tällä hetkellä? Voidaanko mielestänne vielä puhua työvoimapulasta, vai onko se vasta tulevaisuutta?
7. Mistä työvoimapula mielestänne johtuu?
8. Mitkä keinot mielestänne ratkaisisivat työvoimapulan?



9. Miten työvoimapula vaikuttaa yrityksen toimintaan ja sen työntekijöihin? Esi-merkiksi joudutteko paljon kieltäytymään työtarjouksista tai kuormittaako työvoimapula muita työntekijöitä?
10. Onko työvoiman saatavuus parantunut uuden palkkausjärjestelmän jälkeen?
11. Mitä hyvää ja huonoa uudessa palkkausjärjestelmässä on?
12. Ovatko palkkojen korotukset mielestänne olleet riittäviä?
13. Muuta mainittavaa työvoimapulasta?

Kysely

1. Onko puhdistus- ja siivousalalla aina kärsitty työvoimapulasta, vai onko ilmiö uusi?
2. Mistä alan työvoimapula mielestänne johtuu?
3. Käyttöön on otettu uusi palkkausjärjestelmä, ja olen lukenut, että palkkojen korotukset tulevat vielä jatkumaan. Mitkä ovat tulevaisuuden tavoitteet palkkauksen suhteen, ja mikä on lopullinen päämäärä?
4. Miten kuvailisitte nykyistä palkkausjärjestelmää, onko siinä onnistuttu, missä on vielä kehitettävää?
5. Minkälaista palautetta olette uudesta palkkausjärjestelmästä kuulleet, ovatko työntekijät olleet tyytyväisiä?
6. Onko palkankorotuksilla havaittu vielä olleen positiivisia vaikutuksia? Minkälaisia?
7. Palkkauksen lisäksi, olisiko muita keinoja, miten parantaa työvoiman saatavuutta?
8. Miten kommentoisitte seuraaviin väittämiin...

- Uutta palkkausjärjestelmää ei koeta positiivisena muutoksena, koska monet lisät poistuvat palkkauksesta kuten erite- ja vuosilisä.
- Palkkausjärjestelmä ei ole oikeudenmukainen. 10pv töissä ollut saa saman verran palkkaa kuin 10v ollut.
- Hyvä esimies ei kärsi työvoimapulasta.